



valutazione delle performance

www.qualitapa.gov.it

Ciclo della Performance: amministrazioni a confronto

Valutazione e rendicontazione della Performance

Roma, 29 Maggio ore 10.00 – 10.45

FORUM PA 2013, Palazzo dei Congressi

WITH WHAT WE HAVE
AS FAR AS WE CAN»



Antonina Marascia

Segretario/direttore generale

Città di Mazara del Vallo

Il contesto

Mazara del Vallo, comune della provincia di Trapani, sorge sul litorale occidentale della Sicilia, in una zona fertile e pianeggiante ed in una posizione favorevole per i rapporti commerciali fra Europa ed il Mediterraneo con un rapporto privilegiato con i paesi dell'Africa del nord.

Abitanti al 31.12.2011: **51.492**

Di cui oltre 3mila stranieri di diverse etnie

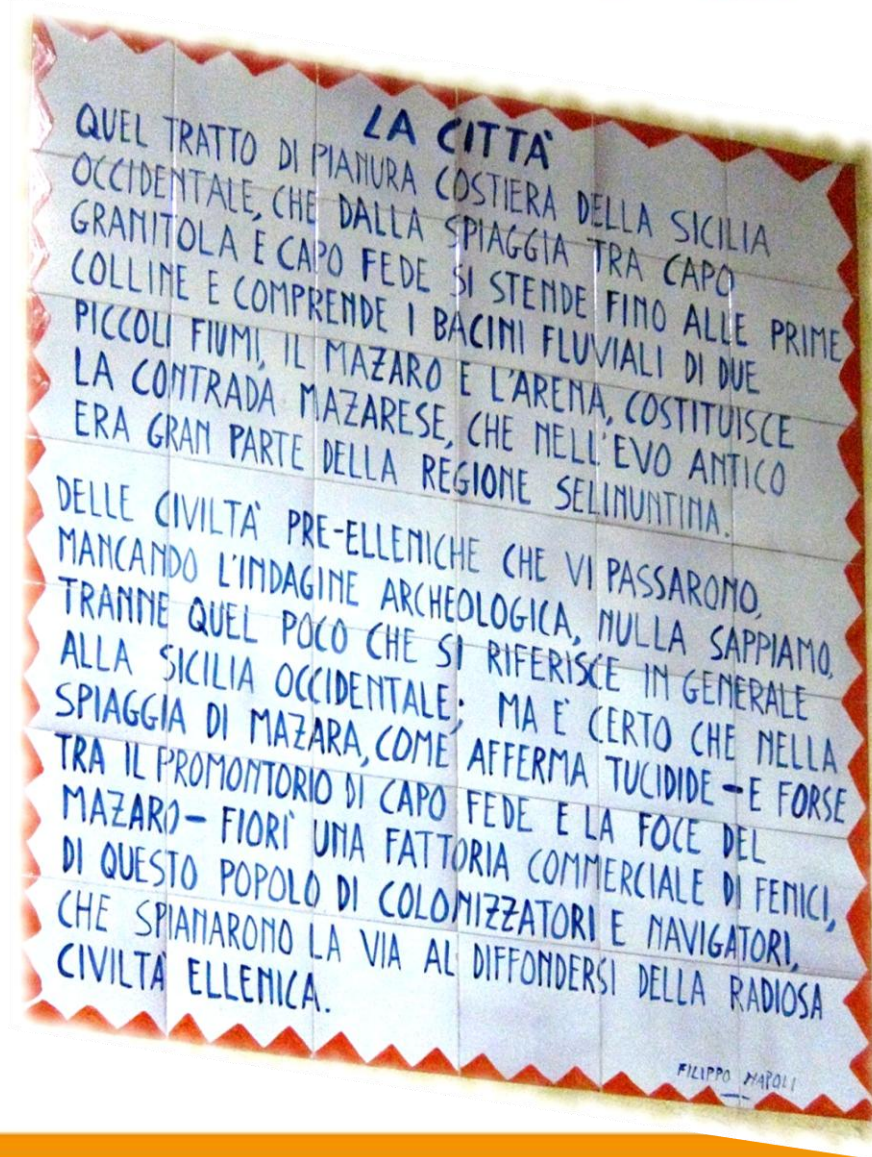
Estensione territoriale: **km² 275,51**

Litorale: **18 km**

Numero dipendenti comunali totali: **417**

di cui 180 a tempo determinato e parziale

Attività economiche: **Pesca, Agricoltura, Turismo, Commercio, Terziario**



La struttura del Piano delle performance

3 fotografie sullo stato di salute dell'ente: finanziaria, organizzativa, relazionale

10 obiettivi strategici – **24** indicatori di impatto - **4** ambiti di valutazione

«Punti di vista»:

- **dell'amministrazione:** *a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (coerenza con le direttive dell'amministrazione)*
- **dell'organizzazione interna:** *b) l'attuazione di piani e programmi (coerenza con gli atti di programmazione: RPP, bilancio, PEG, PdO)*
- **dei cittadini:** *c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (coerenza con le attività di customer)*
- **«trasversale»:** *f) l'efficienza nell'impiego delle risorse (coerenza con i risultati della gestione)*

26 azioni - **34** obiettivi operativi – **37** indicatori di risultato

100% strutture comunali coinvolte - **100%** del personale coinvolto

1 sistema sperimentale di misurazione e valutazione

MISURAZIONE DEGLI INDICATORI DI IMPATTO

Indicatori di impatto relativi all'Obiettivo Strategico n°2 TURISMO, ARTIGIANATO E COMMERCIO

Titolo	Descrizione	Fonte	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale 2011	Target (valori attesi)			Ambiti di misurazione (art 8. d.lgs. 150)
						2012	2013	2014	
Indicatore 1. Tasso di presenza dei turisti presso il Museo del Satiro e il Teatro Garibaldi	N° visitatori Museo del Satiro(35.256) + N° visitatori Teatro Garibaldi(6015) Σ 41.271 Numero totale di turisti nella provincia(2.050.401)	Registro presenze Teatro Garibaldi e Museo Pepoli	%	25%	0,20%	0,25%	0,30%	0,35%	b) Attuazione piani e programmi
Indicatore 2. Tasso di presenza di turisti negli alberghi	N° dei turisti presenti negli alberghi del comune di Mazara(76.183) N° totale di turisti negli alberghi della provincia(1.510.107)	Ufficio statistica provincia regionale di Trapani	%	25%	0,70%	1%	2%	5%	c) Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari
Indicatore 3. Tasso dei visitatori e fruitori del sito	$\frac{\text{N° visitatori 2011}(136.500)}{\text{N. Visitatori 2010 (16000)}}$	Ufficio innovazione	%	25%	8,5%	10%	15%	25%	c) Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari
Indicatore 4. Tasso di incremento delle presenze nelle strutture extra alberghiere	$\frac{\text{Presenze 2011:12174}}{\text{Presenze 2010 :9890}}$	Ufficio statistica provincia regionale di Trapani	%	25%	1,23%	2%	3%	5%	c) Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari

L'attività di misurazione si svolge mediante la raccolta dei valori al 2012 da parte degli stagisti e dell'ufficio controlli interno, con il coordinamento del direttore generale. I risultati vengono misurati all'interno degli ambiti di riferimento

PdP - Obiettivo operativo 2.1.1. Assicurare l'apertura anche pomeridiana dei siti museali ed artistici comunali per 365 giorni all'anno

Risultati (Indicatori)					
Titolo	Descrizione	Unità di misura	Peso %	Val. Iniz.	Target (valore atteso al 31 Dicembre)
Indicatore di risultato dell'obiettivo operativo	N° giorni di apertura dei siti museali e artistici	n.	100%	363	363

Piano dettagliato di Obiettivi: 6 aree tematiche, obiettivi in parte comuni, in parte individualizzati, coordinati con gli obiettivi operativi del PdP

Area tematica	Obiettivo:	Indicatore di performance:	Peso:	Risultato atteso
5) Livello di miglioramento dell'attività di routine	Miglioramento dei livelli di erogazione dei servizi istituzionali di competenza, nel rispetto di quanto stabilito con il Piano esecutivo di gestione 2012	Descrizione dei servizi istituzionali di competenza e, per ciascun servizio, dei livelli quali/quantitativi di erogazione raggiunti nel 2012, con indicazione del livello di miglioramento rispetto al 2011	10%	Miglioramento della gestione dei servizi di competenza con indicazione di elementi quantitativi e qualitativi

L'attività di misurazione si svolge mediante la raccolta dei valori al 2012 da parte dei responsabili del procedimento di controllo di gestione presso ciascun settore, con l'ausilio degli stagisti, dell'ufficio controlli interno, con il coordinamento del direttore generale. I risultati e i relativi scostamenti vengono motivati da ciascun dirigente per ciascun obiettivo

Lo Stato di Salute Finanziaria, Organizzativa e Relazionale: Target attesi/Risultati

L'attività di misurazione si svolge con la verifica dei risultati raggiunti per ciascun target, da parte dei responsabili del procedimento di controllo di gestione presso ciascun settore, con l'ausilio degli stagisti, dell'ufficio controlli interno, con il coordinamento del direttore generale. I risultati e i relativi scostamenti vengono motivati da ciascun dirigente per ciascun obiettivo

Valutazione strategica	Valutazione della performance organizzativa	Valutazione della performance individuale dei dirigenti	Valutazione della performance individuale del personale	Valutazione dell'ente nel suo complesso
A cura del direttore generale e dell'OIV	A cura del direttore generale e dell'OIV	A cura dell'OIV	A cura dei dirigenti	A cura del Direttore generale e dell'OIV
10 schede, una per ciascun obiettivo strategico	7 schede, una per ciascun settore	1 scheda per ciascun dirigente	1 scheda per ciascun dipendente	Relazione conclusiva



La relazione sulla performance: un racconto breve ma intenso e trasparente

Una pagina dedicata agli obiettivi strategici	Una pagina dedicata agli obiettivi operativi e gestionali	Una pagina dedicata allo stato di salute dell'ente	Una pagina dedicata al contributo di ciascuna persona (dirigenti, responsabili di p.o., personale)
<i>Dove volevamo andare? Dove siamo arrivati?</i>	<i>Cosa volevamo fare? Cosa abbiamo fatto?</i>	<i>Come stiamo?</i>	<i>Chi siamo?</i>

«Non ci sono venti favorevoli per il navigante che non sa dove andare»



Sognare
Pianificare
Programmare
Realizzare
Controllare
Misurare
Valutare
Raccontare
Tornare a sognare

*«Con quello che abbiamo
Fin dove possiamo»*